

RECHT

22. Dezember 2021
43/2021 Tx/Bkl

Vorläufige Übersicht zur Anwendung von § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG in den Ländern

Nach § 56 Abs. 1 IfSG bekommen Arbeitnehmer eine Entschädigung, wenn Sie einen Verdienstausschlag aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes hatten. Diese Entschädigung ist dann ausgeschlossen, wenn ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäneanordnung durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung hätte vermieden werden können (§ 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG).

Die Gesundheitsminister von Bund und Ländern haben am 22. September 2021 den gemeinsamen Beschluss gefasst, dass zum 1. November 2021 die meisten Nichtgeimpften keine Entschädigung wegen angeordneter Corona-Quarantäne oder Tätigkeitsverbotes mehr erhalten sollen.

Die Umsetzung des Beschlusses obliegt den Ländern. Einzelfragen, wie z. B. Fragen nach dem Nachweis von Impfungen gegenüber dem Arbeitgeber, müssen von den Ländern beantwortet werden. In der [Übersicht](#) finden Sie den aktuellen Stand in den Bundesländern. Eine Rückmeldung aus dem Saarland konnte bisher aufgrund noch laufender interner Abstimmungsprozesse nicht erfolgen.

Gleichzeitig möchten wir Ihnen eine [E-Mail des Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege](#) gegenüber der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über die Einschätzung zu der Frage übermitteln, ob im Falle der Absonderung eines ungeimpften Arbeitnehmers aufgrund der Einreise aus einem Risikogebiet i. S. d. IfSG (d. h. Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet) eine Verdienstausschlagentschädigung nach § 56 IfSG greift, wenn die Reise in das Risikogebiet beruflich veranlasst war. In diesem Schreiben betont das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege u. a., dass durch die Weisung des Arbeitgebers zur Vornahme einer Dienstreise in ein Corona-Risikogebiet das Risiko, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht wiederaufnehmen kann bzw. darf, grundsätzlich in den Gefahrenkreis des Arbeitgebers fällt. Er bleibt dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Besonderheiten des Einzelfalles können jedoch zu einer anderen Beurteilung führen.